

# Resiliência e autoconceito profissional em policiais militares: um estudo descritivo\*

*Eduarla Videira Emilio\*\**

*Maria do Carmo Fernandes Martins\*\*\**

## Resumo

O presente trabalho almejou identificar e descrever as percepções de resiliência e de autoconceito profissional em policiais militares de uma cidade do interior do Estado de São Paulo. Participaram do estudo 133 policiais militares, preponderando indivíduos do sexo masculino, com idade média de 30 anos (DP= 5,7). Para medida das variáveis foram utilizadas as escalas de Avaliação de Resiliência em sua forma reduzida e a Escala de Autoconceito Profissional. Os dados foram submetidos a cálculos de estatísticas descritivas como médias, desvios-padrão e frequências. Os resultados indicaram que os participantes frequentemente se percebem capazes de enfrentar as adversidades da vida em virtude de sua alta percepção de persistência, capacidade de adaptar-se às mudanças e de espiritualidade. Quanto ao autoconceito, a maior média encontrada foi no fator autoconfiança e, a menor média foi no fator saúde, demonstrando que quase sempre os participantes confiam em si mesmos para realizar seu trabalho e poucas vezes percebem que o trabalho ou os fatos que o envolvem podem afetar sua saúde. Os policiais militares participantes do estudo possuem bons níveis de resiliência, sendo, portanto, capazes de enfrentar as adversidades e de aprender com elas, o que lhes é bastante saudável. Além disso, possuem bom autoconceito profissional. Destaca-se a importância da sociedade local poder contar com policiais militares com estas características. Entretanto, esse grupo não percebe que o trabalho pode afetar sua saúde, talvez por uma atitude de superconfiança, o que preocupa pelos efeitos que esta percepção pode ter em sua saúde e no seu trabalho.

**Palavras-chave:** resiliência; autoconceito profissional; policiais militares.

## Resilience and professional self in military police: a descriptive study

### Abstract

This study aimed at identifying and describing the perceptions of resilience and professional self-concept among military policemen from a city in the state of São Paulo. The study included 133 military policemen, prevailing males, with a mean age of 30 years (SD = 5.7). To measure the variables, two scales were used: the reduced form of the Evaluation of Resilience Scale and the Professional Self-Concept Scale. The data were submitted to descriptive statistical calculations such as averages, standard deviations, and frequencies. Results indicated that the participants often perceive themselves as able to cope with life's adversities due to their perception of being highly persistent, capable of adapting themselves to changes and because of their spirituality. Regarding self-concept, the highest average was found in the self-confidence factor; the health factor got the lowest mean value. These results show that participants often trust themselves to perform their job and seldom realize that the work or the facts surrounding it can affect their health. The military policemen who participated in this study have good levels of resilience, thus being able to face difficulties and learn from them, which is healthy. They also have good professional self-concept. We highlight the importance of society relying on military policemen with these characteristics. However, this group does not notice that the work can affect their health, perhaps because of their overconfidence, which is worrying because of the effects of this perception on their health and work.

**Keywords:** resilience; professional self-concept; military policemen.

\* Este artigo é parte da dissertação de mestrado da primeira autora, sob orientação da segunda, defendida no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde da Universidade Metodista de São Paulo, com bolsa CAPES.

\*\* Mestre em Psicologia da Saúde pela Universidade Metodista de São Paulo, email: [eduarla@uol.com.br](mailto:eduarla@uol.com.br)

\*\*\*Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde da Universidade Metodista de São Paulo, email: [mcf.martins@uol.com.br](mailto:mcf.martins@uol.com.br)

## Introdução

A investigação da resiliência em trabalhadores e de seu autoconceito profissional é emergente na literatura de gestão e no campo da psicologia organizacional e do trabalho. São assuntos promissores para a compreensão do comportamento, da percepção humana e do desempenho do trabalhador, mas que ainda são objeto de um número reduzido de pesquisas que colaboram para com o esclarecimento dos conceitos e para com a caracterização de diversos grupos profissionais.

De modo a contribuir com o conhecimento na área, definiu-se como objetivo deste estudo identificar e descrever, por meio de autorrelato, a resiliência e o autoconceito profissional em policiais militares de uma cidade do interior do estado de São Paulo.

A seguir serão abordadas as variáveis em estudo, suas definições, bem como a história dos conceitos. Inicialmente será explorado o fenômeno da resiliência, em seguida, o autoconceito profissional.

## Resiliência

A etimologia da palavra resiliência, no latim *resiliens*, denota retornar a um estado inicial ou anterior, significa saltar para trás, voltar e recuar (cf. Pinheiro, 2004; Oliveira, Reis, Zanelato & Neme, 2008). Na língua inglesa, *resilient*, remete à ideia de elasticidade e capacidade de recuperação (cf. Pinheiro, 2004).

O conceito de resiliência é antigo e seu uso é comum no campo da física, tendo sido utilizado pela primeira vez por Thomas Young em 1807 para remeter à capacidade de um corpo absorver energia sem sofrer deformação (cf. Timoshenko, 1983). Por sua vez, no campo das ciências humanas, o conceito de resiliência passou a ser utilizado somente no final do século XX para caracterizar indivíduos que seriam imunes a qualquer adversidade.

Percebe-se que, no princípio, o termo resiliência era entendido como sinônimo de invulnerabilidade (cf. Luthar, Cicchetti & Becker, 2000). Essa compreensão trouxe influências na maneira de pensar o construto no campo psicológico, que durante décadas considerou a resiliência uma característica inata ao indivíduo e fixa. Deste modo, indivíduos resilientes eram aqueles que não experimentavam o estresse ou não se sentiam atingidos por uma adversidade ou um risco (cf. Silva, Elsen & Lacharité, 2003; Poletto, Wagner & Koller, 2006).

Entretanto, atualmente existe consenso de que o conceito de resiliência é distinto da concepção de invulnerabilidade (cf. Cimbalista, 2007; Luthar, Cicchetti & Becker, 2000; Pinheiro, 2004; Silva, Elsen & Lacharité,

2003; Yunes, 2003). Não se aceita que resiliência seja uma evasão absoluta e imutável ao risco (cf. Luthar, Cicchetti & Becker, 2000). De acordo com Luthar, Cicchetti e Becker (2000), a resiliência é um processo dinâmico de adaptação positiva dos indivíduos que vivenciam experiências de adversidade significativa.

Para Grotberg (2001), resiliência é a capacidade humana de ter êxito diante das adversidades da vida, superá-las e, inclusive, ser fortalecido ou transformado por elas. Pode estar presente em todas as faixas etárias e independe do nível socioeconômico. A autora também salienta que a resiliência permite aos indivíduos e grupos lidar com a adversidade e também se beneficiar dessa experiência. Os benefícios seriam: 1) aprender com a experiência; 2) estimar o impacto das adversidades sobre si mesmo e sobre os outros; 3) reconhecer uma melhoria na qualidade de vida e de bem-estar.

No campo organizacional pode-se destacar Luthans e Yusef (2007) como estudiosos do conceito e do impacto da resiliência no ambiente de trabalho. Esses autores entendem que a resiliência, o otimismo, a autoeficácia e a esperança<sup>1</sup> formam o núcleo central da proposta teórica do Comportamento Organizacional Positivo (COP), pois são capacidades psicológicas positivas que atendem a três princípios essenciais para sua inclusão neste campo de conhecimento: 1) são características positivas; 2) possuem fundamentação teórica e empírica extensa, bem como medidas válidas (passíveis de mensuração) e; 3) são estados psicológicos, o que tornaria aberto ao desenvolvimento e gerenciável para melhorar o desempenho. Este núcleo foi denominado pelos autores “capital psicológico” (PsyCap).

Luthans e Yusef afirmam que o COP parte de uma perspectiva alargada sobre a resiliência, uma vez que incorpora em seu conceito o “saltar para trás e ir além” (2007, p. 334), ou seja, um comportamento resiliente não se restringe a voltar ao estado anterior, mas envolve também a ideia de aprender, melhorar, desenvolver e florescer a partir das adversidades. Assim, a resiliência não é somente uma capacidade reativa, expressa em tempos de adversidade, mas inclui uma função proativa, na qual o indivíduo cria discrepâncias, mesmo na ausência de ameaças externas. Estes autores admitem que a resiliência é um tema apenas emergente na literatura de gestão e no COP, mas que já possui uma construção teórica extensa na psicologia clínica e do desenvolvimento.

A Escala de Avaliação de Resiliência (EAR), de Martins, Siqueira e Emilio (2012), parte da definição de

<sup>1</sup> As definições de otimismo, autoeficácia e esperança podem ser conferidas no artigo de Luthans e Yusef (2007).

resiliência de Grotberg (2001), como habilidade do ser humano de ter êxito diante das adversidades da vida, superá-las e ser fortalecido ou transformado por elas (Grotberg, 2001). As dimensões de resiliência na EAR são: (a) adaptação ou aceitação positiva de mudanças, definida como o reconhecimento de que as mudanças e as situações difíceis podem oferecer oportunidades de crescimento; (b) espiritualidade, definida como a crença ou o sentimento de dependência de algo metafísico ou transcendental que oferece sentido à vida, de que algo sobrenatural exerce controle sobre a vida e seus acontecimentos (c) resignação diante da vida, conceituada como a sujeição passiva diante dos acontecimentos negativos da vida. Para as autoras, resignação é a crença de que, diante de situações difíceis, nada pode ser feito para mudá-las. Maiores índices neste fator implicariam diminuição da capacidade de superação humana; (d) competência pessoal, considerada o conhecimento das próprias capacidades e potencialidades e de seus limites e (e) persistência diante das dificuldades que dizem respeito a suportar os eventos adversos e/ou as situações difíceis, com confiança e perseverança (cf. Martins, Emilio & Siqueira, 2011).

A EAR foi utilizada por este estudo para a identificação da percepção de resiliência em policiais militares.

### Autoconceito profissional

Um dos primeiros estudiosos a analisar sistematicamente o autoconceito sob o ponto de vista psicológico, distanciando-o de uma compreensão filosófica, foi Willian James (cf. Costa, 2002; Fernandes *et al.*, 2005; Lemos, 2006; Tamayo, 1981; Tamayo *et al.*, 2001). Este estudioso também foi importante na identificação do autoconceito como construto multidimensional, constituído pelos componentes material, social e espiritual. Além disso, foi responsável por divulgar a origem eminentemente social do construto (cf. Tamayo *et al.*, 2001). James define autoconceito como tudo aquilo que pertence ao indivíduo e faz parte de sua constituição: seu corpo, sua capacidade física, seus amigos, família e trabalho (cf. Tamayo, 1981).

Há hoje uma definição geral do termo aceita por diversos autores, que é, fundamentalmente, a percepção que o indivíduo tem de si, sustentada pelas experiências em relação aos outros e pela valorização que faz de sua própria conduta (cf. Fernandes *et al.*, 2005). Para Villa Sanchez e Murachco (1999), autoconceito é o conjunto de atitudes que um indivíduo tem para consigo mesmo, composto por elementos cognitivos, afetivos e comporta-

mentais. Estes componentes influenciam a maneira como cada um percebe os acontecimentos, objetos e outras pessoas em seu meio ambiente. São os sentimentos e as atitudes que o indivíduo desenvolve sobre si mesmo. Assim, o autoconceito desempenha um papel central no psiquismo e na personalidade.

Tamayo *et al.* apresentam também os três componentes geralmente relacionados ao autoconceito: o afetivo, o cognitivo e o comportamental. O componente afetivo, denominado autoestima, consiste na “avaliação global que a pessoa faz do seu próprio valor” (2001, p. 158). O componente cognitivo, denominado autopercepção, acopla as percepções que o indivíduo tem dos traços, características e habilidades que possui ou que almeja conseguir. O componente comportamental, denominado autoapresentação, é caracterizado por estes autores como as estratégias utilizadas pelo indivíduo para transmitir ao outro uma imagem positiva de si mesmo.

Visto que o autoconceito é um construto multidimensional e que os indivíduos têm diferentes percepções de si, Souza (2006) defende que é pertinente considerar que a imagem do eu voltada para o âmbito profissional e do trabalho afeta os comportamentos dos indivíduos no ambiente organizacional.

Em relação ao autoconceito profissional, Tamayo e Abbad (2006) o definem como a percepção que o indivíduo tem de si mesmo em relação à sua atuação profissional no trabalho, ou seja, a autopercepção de suas tarefas, da organização em que trabalha e dos outros significativos na situação de trabalho como chefia, colegas e clientes. Assim, o autoconceito profissional trata da avaliação que o trabalhador faz de si mesmo no contexto de trabalho.

A Escala de Autoconceito Profissional (EAT) de Souza e Puente-Palacios (2007) compreende o autoconceito profissional como um construto multidimensional constituído pelas seguintes dimensões: (a) realização, concebida como a percepção do indivíduo sobre seu sucesso profissional, aspirações e ideais alcançados por meio do trabalho; (b) autoconfiança, definida como percepção do indivíduo sobre a confiança em si mesmo para realizar seu trabalho; (c) competência, vista como percepção do indivíduo sobre suas capacidades, habilidades e aptidões para realizar o trabalho e; (d) saúde, definida como a percepção do indivíduo de que o trabalho ou os fatos que o envolvem podem afetar sua saúde.

Tal escala foi utilizada no presente estudo para avaliar a percepção do autoconceito profissional em policiais militares.

## Método

### Participantes

Participaram do estudo 133 policiais militares de uma cidade do interior do estado de São Paulo, preponderando indivíduos do sexo masculino (98%), com idade média de 30 anos ( $DP = 5,7$ ). A maioria dos sujeitos respondeu ser casado (53%). A escolaridade variou entre ensino médio completo até ensino superior completo, sendo que 63% ( $f=84$ ) dos participantes possuíam apenas o ensino médio completo, 22% ( $f=29$ ) não haviam terminado o ensino superior e 15% já o tinham concluído ( $f=15$ ). Quanto ao tempo de trabalho, 66% dos policiais ( $f=87$ ) prestam seus serviços à instituição de seis a dez anos. No que se refere à carga horária semanal de trabalho, 67% dos policiais militares trabalham até 48 horas semanais, e os restantes, mais de 48 horas semanais (33%). O posto mais frequente foi o de soldado (73%), seguido por cabo (4%) e sargento (3%). Os demais não identificaram seus postos de trabalho.

### Instrumentos de coleta de dados

Na coleta de dados, foi utilizado um questionário de autopreenchimento composto pelas escalas anteriormente descritas e por um questionário sobre dados sociodemográficos, como idade, sexo, estado civil e informações profissionais e educacionais dos participantes. Para a avaliação da resiliência foi utilizada a Escala de Avaliação de Resiliência – EAR – reduzida. Esta escala foi construída e validada por Martins, Siqueira e Emilio (2010). Ela possui 23 itens e avalia cinco fatores: adaptação ou aceitação positiva de mudança ( $\alpha = 0,87$ ), espiritualidade ( $\alpha = 0,90$ ), resignação diante da vida ( $\alpha = 0,73$ ), competência pessoal ( $\alpha = 0,72$ ) e persistência diante das dificuldades ( $\alpha = 0,78$ ). As respostas variam de um a cinco (1 = Nunca é verdade; 2 = Raramente é verdade; 3 = Algumas vezes é verdade; 4 = Frequentemente é verdade; 5 = Sempre é verdade).

Para avaliação de autoconceito profissional foi utilizada a Escala de Autoconceito Profissional – EAT, construída e validada por Souza e Puente-Palacios (2007). Ela possui 28 itens e avalia quatro fatores: realização ( $\alpha = 0,90$ ), autoconfiança ( $\alpha = 0,77$ ), competência ( $\alpha = 0,77$ ) e saúde ( $\alpha = 0,76$ ). As respostas são dadas numa escala de cinco pontos (1 = Nunca; 2 = Poucas vezes; 3 = a metade das vezes; 4 = quase sempre; 5 = Sempre).

### Procedimentos de coleta e de análise de dados

No contato com os policiais foram apresentados

os objetivos do estudo e o convite a participarem dele voluntariamente. Foi-lhes assegurado o sigilo de suas respostas, o sigilo da identidade e fornecidos esclarecimentos quanto aos riscos e a possibilidade de se recusarem a responder aos questionários, conforme determina a Resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde. Além disso, foi-lhes fornecido um documento explicando os objetivos estritamente acadêmicos do estudo e solicitando sua participação, com o preenchimento e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) impresso em duas vias, sendo uma para arquivo da pesquisadora e outra para o participante. Também foram feitos esclarecimentos a respeito da aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-Umesp).

As respostas dos questionários formaram um banco de dados, a partir do qual foram realizadas as análises estatísticas descritivas utilizando o programa *Statistical Package for the Social Science* (SPSS), versão 15.0, para *Windows*. A confiabilidade das escalas para a amostra do estudo foi verificada por cálculos do Alfa de Cronbach, um indicador consistente para a análise da confiabilidade de escalas (cf. Hair *et al.*, 2008).

## Resultados e discussão

No teste de confiabilidade dos instrumentos, o fator “resignação diante da vida” obteve uma baixa consistência interna ( $\alpha = 0,46$ ) para a amostra deste estudo, de acordo com a classificação de Murphy e Davidsholder (1988). Por esse motivo, foi eliminado das análises estatísticas. Todos os outros fatores encontravam-se em faixas classificadas como admissíveis para investigação, segundo classificam Nunnally e Bernstein (1995). A confiabilidade das escalas para a amostra do estudo pode ser conferida na Tabela 1.

Tabela 1 – Confiabilidade encontrada dos instrumentos utilizados

Instrumentos	Fatores	Alfa de Cronbach encontrado
Escala de Avaliação de Resiliência – EAR – reduzida (Martins, Siqueira & Emilio, 2010)	Adaptação ou aceitação positiva de mudança	0,86
	Espiritualidade	0,83
	Resignação diante da vida	0,46
	Competência pessoal	0,66
	Persistência diante das dificuldades	0,71
Escala de Autoconceito Profissional – EAT (Souza & Puente-Palacios, 2007)	Realização	0,81
	Autoconfiança	0,85
	Competência	0,69
	Saúde	0,74



### a) Análise e descrição das dimensões da resiliência

Conforme se pode observar na Tabela 2, as dimensões que compõem a variável resiliência obtiveram médias que variaram de 3,71, no fator competência pessoal (DP=0,63), a 4,39, no fator persistência diante das dificuldades (DP= 0,57). O fator espiritualidade apresentou uma média de 4,10 (DP=1), seguido pelo fator adaptação ou aceitação positiva de mudanças (média= 4,06; DP= 0,69). Assim, a maioria dos fatores ficou ao redor do ponto quatro da escala de resiliência (frequentemente é verdade), indicando que os participantes frequentemente percebem-se capazes de enfrentar as adversidades da vida por causa de sua alta percepção de persistência, capacidade de adaptar-se às mudanças e espiritualidade. Além disso, às vezes (ponto três da escala) os policiais militares conseguem avaliar suas capacidades e limites perante algumas situações.

Tabela 2 – Médias e desvios-padrão de resiliência

Variável	Média	Desvio-Padrão	Ponto médio da escala
Persistência diante das dificuldades	4,39	0,57	3
Espiritualidade	4,10	1	3
Adaptação ou aceitação de mudanças	4,06	0,69	3
Competência pessoal	3,71	0,63	3

Grotberg (2001) define a resiliência como a capacidade humana de ter êxito diante das adversidades da vida, superá-las e inclusive, ser fortalecido ou transformado por elas. As respostas apontadas evidenciam que os participantes são trabalhadores que suportam as situações difíceis no ambiente de trabalho com confiança e perseverança e que, ao lidarem com a adversidade, conseguem beneficiar-se da experiência. Pode-se dizer que as médias altas encontradas nos fatores persistência, diante das dificuldades e adaptação positiva de mudança, vêm ao encontro desta definição do construto.

Cabe chamar atenção para o fator espiritualidade, no qual os participantes revelaram média de 4,1 e desvio-padrão igual a 1,0, indicando que existe oscilação quanto à crença ou ao sentimento de dependência de algo metafísico ou transcendental que oferece sentido à vida. Apesar desse desvio-padrão, a média encontrada correspondente a “frequentemente” (ponto quatro da es-

cala), indica que o policial militar conta com suas crenças de que algo sobrenatural possa ajudá-lo a enfrentar os acontecimentos ruins da vida.

No estudo de Sanchez, Oliveira e Nappo (2004) em que foram analisados fatores protetores que impediam os jovens de experimentarem drogas, os autores identificaram que a religiosidade e a espiritualidade mostraram-se despertadas em todos os entrevistados não usuários de drogas, ou seja, os jovens tinham preocupação quanto à sua autopreservação, estabeleciam planos e sentidos para o futuro, bem como praticavam determinada religião. O presente estudo também encontrou a espiritualidade como um fator relevante na resiliência de policiais militares.

Destaca-se a ausência de estudos que tenham analisado a resiliência de policiais militares, bem como utilizado a escala EAR, visto que se trata de uma escala construída recentemente. No entanto, podem-se comparar os resultados com um estudo que utilizou um instrumento com categorias semelhantes para avaliar a resiliência. É o caso da pesquisa de Oliveira (2007), que considerou as seguintes categorias de comportamentos resilientes (baseadas no questionário de Reivich e Shatté, de 2002): análise causal, regulação emocional, controle de impulsos, otimismo, empatia, autoeficácia e *reaching out*.

Em amostra composta por juízes e servidores públicos, Oliveira (2007) identificou que a autoeficácia teve a maior média, diferentemente do presente estudo, que encontrou competência pessoal, fator que pode ser considerado semanticamente semelhante a autoeficácia (cf. Martins & Onça, 2011) – com a menor média entre policiais militares. Por sua vez, houve um consenso quanto às crenças religiosas, uma vez que foram relatadas pelos participantes não estressados da pesquisa de Oliveira (2007) como uma importante estratégia de enfrentamento.

### b) Análise e descrição das dimensões do autoconceito profissional

Em relação à variável “autoconceito profissional”, como revela a Tabela 3, a maior média encontrada foi no fator autoconfiança (média= 4,35; DP=0,51), indicando que “quase sempre” (ponto quatro da escala) os participantes confiam em si mesmos para realizar seu trabalho. A segunda maior média foi a do fator “realização” (média= 3,56; DP= 0,71), seguida por “competência” (média = 3,18; DP = 0,71), evidenciando que os participantes na “metade das vezes” (ponto três da escala) percebem que seus ideais e aspirações são alcançados por meio do trabalho e que possuem capacidades e habilidades para realizar suas funções. Por sua vez, o fator “saúde” obteve

a menor média (média= 2,15; DP= 0,78); baixos níveis nesta dimensão indicam que os participantes “poucas vezes” (ponto dois da escala) percebem que o trabalho, ou os fatos que o envolvem, pode afetar sua saúde. Estes resultados foram todos estatisticamente diferentes entre si, conforme revelaram resultados de testes *t* que podem ser conferidos na Tabela 4.

*Tabela 3 – Médias e desvios-padrão de autoconceito profissional*

Variável	Média	Desvio-padrão	Ponto médio da escala
Autoconfiança	4,35	0,51	3
Realização	3,56	0,71	3
Competência pessoal	3,18	0,71	3
Saúde	2,15	0,78	3

*Tabela 4 - Resultados de testes t para diferenças entre as médias de autoconceito profissional*

	Pares de diferenças			<i>t</i>	Gl	Sig. bi-caudal
	Intervalo de confiança 95%					
	Erro-padrão médio	Inferior	Superior			
AC realização – AC autoconfiança	0,05	-0,90	-0,68	-14,59	132	<0,01
AC realização – AC saúde	0,11	1,20	1,62	13,21	132	<0,01
AC realização – AC competência AC	0,06	0,25	0,50	5,87	132	<0,01
autoconfiança – AC competência AC	0,06	1,05	1,28	19,26	132	<0,01
autoconfiança - AC saúde	0,09	2,02	2,38	24,45	132	<0,01

Embora não tenham sido encontradas pesquisas que explorassem o autoconceito profissional de policiais militares, outras, por sua vez, investigaram profissionais diversos utilizando a mesma escala do presente estudo (EAT), como é o caso de Souza (2006) que utilizou uma amostra de trabalhadores universitários e encontrou valores similares, já que as maiores médias ficaram com os fatores “autoconfiança” e “realização”. Entretanto, a média do fator “saúde” foi muito superior à dos policiais militares, visto que atingiu o índice de 4,29 (DP= 0,57). Ferraz (2009) investigou trabalhadores ocupantes de vários cargos e também encontrou médias superiores nos

fatores autoconfiança e realização e, corroborando a presente pesquisa, os trabalhadores perceberam que o trabalho poucas vezes afeta sua saúde.

## Considerações finais

Este estudo almejou colaborar para a ampliação do conhecimento sobre resiliência, trazendo mais compreensão a respeito de um dos construtos presentes no núcleo conceitual do COP denominado PsyCap (cf. Luthans & Yusef, 2007), bem como no aprofundamento dos estudos sobre o autoconceito profissional, apontado pela literatura como um fator que exerce influência sobre a vivência, o desempenho e a satisfação dos indivíduos no trabalho (Costa, 2002).

Pode-se perceber que os policiais militares que participaram do estudo possuem bons níveis de resiliência, sendo, portanto, capazes de enfrentar as adversidades e aprendendo com elas, o que é bastante saudável. Isto é também socialmente importante para este grupo profissional, bem como para toda a sociedade, dadas as características de extrema dificuldade, violência e ameaça pelas quais passam nessa atividade. Saber enfrentar situações difíceis pode ser a diferença entre desempenho adequado e inadequado nesta profissão e entre manter-se saudável ou adoecer.

O fato de possuírem bom nível de autoconceito profissional, sendo autoconfiantes, sentindo-se realizados e competentes, também é uma constatação auspiciosa, pois essas são características relacionadas à motivação no trabalho e ao bem-estar na execução de suas atividades. Destaca-se novamente a importância de a sociedade local poder contar com policiais militares com estas características. Entretanto, esse grupo não percebe que o trabalho pode afetar sua saúde, talvez por uma atitude de superconfiança: seriam eles confiantes demais em si mesmos? Diante de tal resultado, pode-se pensar que as noções de autoconfiança, realização e competência possam levá-los a pensar que o trabalho não afete sua saúde, o que constitui algo bastante preocupante a ser investigado em futuros estudos.

Destaca-se que as conclusões referem-se apenas aos participantes deste estudo e que não podem ser estendidas a outros grupos de policiais militares. A estabilidade desses resultados deve ser testada com outros grupos da mesma profissão e de outras.

Acredita-se que este estudo tenha trazido contribuições para o incipiente estudo da resiliência no con-

texto de trabalho e do autoconceito profissional. Pensa-se que investir no aumento dos níveis de resiliência deva fazer parte das políticas de gestão de policiais para que eles adoeçam menos e para que possam prestar serviços mais eficientes à sociedade. Seria apropriado investigar melhor as relações entre esses dois conceitos.

## Referências

- Cimbalista, S. (2007). Condições de trabalho, tecnologia e resiliência no contexto do sistema de produção flexível. *Análise Conjuntural*, 29(9-10), 12-14.
- Costa, P. C. G. (2002). Escala de autoconceito no trabalho: construção e validação. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 18(1), 75-81.
- Fernandes, D. C., Bartholomeu, D., Rueda, F. J. M., Suehiro, A. C. B. & Sisto, F. F. (2005). Auto concepto y rasgos de personalidad: un estudio correlacional. *Psicología Escolar e Educacional*, 9(1), 15-25.
- Ferraz, A. M. S. (2009). *Assédio moral no trabalho: relações com bases de poder do supervisor, autoconceito profissional e satisfação no trabalho*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Uberlândia, MG, Brasil.
- Grotberg, E. (2001). Nuevas tendencias en resiliencia. In Melillo & Suárez. Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas. Argentina: Paidós.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W.C. (2008). *Análise multivariada de dados*. (5a ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Lemos, J. (2006). *Influência da qualidade dos serviços e do autoconceito físico na fidelização de clientes*. Estudo efectuado nos centros de fitness Holmes. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física da Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthar, S. S., Cicchetti, B. & Becker, B. (2000). *The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work*. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Martins, M. C. F., Emilio, E. R., & Siqueira, M. M. M. (2011). Construção e validação da Escala de Avaliação de Resiliência – EAR. *Anais eletrônicos do Congresso Norte-Nordeste de Psicologia*, Salvador, 7. Recuperado em 10 de novembro de 2011 de <http://www.conpsi7.ufba.br/>.
- Martins, M. C. F., Onça, S. S. (2011). Escala de autoeficácia percebida: adaptação e validação. *Anais do Congresso Ibero-Americano de Psicologia das Organizações e do Trabalho*. Florianópolis, SC, Brasil, 2.
- Murphy, K. R., Davidshofer, C. O. (1988). *Psychological testing: principles and applications*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Nunnally, J. C., Bernstein, I. J. (1995). *Teoria psicométrica*. México: McGraw-Hill.
- Oliveira, M. A., Reis, V. L., Zanelato, I. S. & Neme, C. M. B. (2008). Resiliência: análise das publicações no período de 2000 a 2006. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 28(4), 754-767.
- Oliveira, J. B. (2007). Resiliência e controle do stress em juizes e servidores públicos. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica, Campinas, SP, Brasil.
- Onça, S. (2011). *Resiliência em trabalhadores: impacto da autoeficácia e da percepção de suporte social*. Dissertação de Mestrado, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, SP, Brasil.
- Pinheiro, D. P. N. (2004). A resiliência em discussão. *Psicologia em Estudo*, 9(1), 67-75.
- Poletto, M., & Koller, S. H. (2008). Contextos ecológicos: promotores de resiliência, fatores de risco e proteção. *Estudos de Psicologia*, 25(3), 405-416.
- Poletto, M., Wagner, T. M. C., & Koller, S. H. (2004). Resiliência e desenvolvimento infantil de crianças que cuidam de crianças: uma visão em perspectiva. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(3), 241-250. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010237722004000300005&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010237722004000300005&script=sci_arttext&tlng=es)>. Acesso em: 10 jun. 2010.
- Sanchez-Milla, J. J., Sanz-Bou, M. A., Apellaniz-Gonzalez, A., & Pascual-Izaola, A. (2001). Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. *Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública*, 1(4), 21-25.
- Silva, M. R. S., Elsen, I., & Lacharité, C. (2003). Resiliência: concepções, fatores associados e problemas relativos à construção do conhecimento na área. *Paidéia*, 13(26), 147-156.
- Souza, M. G. S. (2006). *O papel do autoconceito profissional na efetividade das equipes de trabalho*. Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Souza, M. G. S., Puente-Palacios, K. (2007). Validação e testagem de uma escala de autoconceito profissional. *Psicologia Organizações e Trabalho (rPOT)*, 7(2), 95-114.
- Souza, M. T. S. & Cervený, C. M. O. (2006). Resiliência psicológica: revisão da literatura e análise da produção científica. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 119-126.
- Tamayo, A. (1981). EFA: escala fatorial de autoconceito. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 33(4), 87-102.
- Tamayo N. & Abbad, G. S. (2006). Autoconceito profissional e suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. *Revista Administração Contemporânea*, 10(3), 9-28.
- Tamayo, A., Campos, A. P. M., Matos, D. R., Mendes, G. R.; Santos, J. B. & Carvalho, N. T. (2001). A influência da atividade física regular sobre o autoconceito. *Estudos de Psicologia*, 6(2), 157-165.
- Tavares, G. R. (2008). Resiliência, capacidade de superar adversidades. *Interseção*, 1(2), 6-14.
- Tavares, J. (Org.). (2001). *Resiliência e educação*. São Paulo: Cortez.
- Timoshenko, S. P. (1983). *History of strength of materials*. New York: McGraw-Hill.
- Villa Sanchez, A., & Murachco, C. (1999). *Medição do autoconceito*. Bauru: Universidade do Sagrado Coração.
- Yunes, M. A. M. (2001). *A questão triplamente controvertida da resiliência em famílias de baixa renda*. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Yunes, M. A. M. (2003) Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicologia em Estudo*, 8(n. esp.), 75-84.
- Yunes, M. A. M., Szymanski, H. (2001). Resiliência: a noção, conceitos afins e considerações críticas. In J. Tavares (Org.). *Resiliência e educação* (pp. 13-42). São Paulo: Cortez.

Submetido em: 27/8/2012

Aceito em: 28/8/2012